

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG
BANJARBARU**

**Pebrianti Sapitri¹, Hj. Aida Vitria², Lamsah³
Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB
E-Mail : Febriantis52@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisa apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Cabang Banjarbaru dan untuk mengetahui variabel pengembangan karyawan manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Metode yang digunakan adalah kualitatif, deskriptif, penelitian di lakukan selama 3 (tiga) bulan, selama ini secara keseluruhan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh Bank BNI Cabang Banjarbaru memberikan pelatihan berupa (1) Pelatihan Dasar (2) Pelatihan Knowledge (3) Pelatihan Grooming selama ini sudah dilakukan dengan baik dengan pelatihan – pelatihan yang diberikan tentu akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja dan pengembangan setiap karyawan, karena dalam peningkatan dan pengembangan setiap karyawan setiap tahunnya perlu selalu diasah dan terus dikembangkan dalam setiap pelatihannya.

Kata Kunci : Kinerja, Pelatihan, dan Pengembangan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze whether training has a significant effect on employee productivity at Bank BNI Banjarbaru Branch and to find out which employee development variable are the most dominant in influencing the quality of employee work.

The method used is qualitative, descriptive, the research has been carried out for 3 (three) months, so far as a whole, efforts to improve employee performance through training and development carried out by Bank BNI Banjarbaru branch provides training in the form of (1) Basic training (2) Knowledge Training (3) Grooming Training has been done well so far with the training provided will certainly have a positive impact in improving the performance and development of each. Employees, because in the improvement and development of every employee every year it is necessary to always be honed and continuously developed in every training.

Keywords : Performance, Training, and Development

PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan di Indonesia yang semakin meningkat, maka peran yang dijalankan perbankan sangatlah penting dalam mengatur perekonomian dan sektor moneter di Indonesia. Perbankan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan aktivitasnya mengumpulkan dana dari nasabah kemudian menyalurkannya kembali kepada nasabah dalam bentuk pinjaman dan pendanaan. Hal ini

membuktikan dgn adanya kepercayaan masyarakat terhadap perbankan yg semakin tinggi. Maka mengacu pihak pengelola dana atau perbankan utk memberikan pelayanan dan kenyamanan kpd nasabah dgn baik.

Selain pemasaran, pentingnya di dunia perbankan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia menjadi tulang punggung perbankan dlm menjalankan roda kegiatan operasional

suatu bank. Peran SDM bagi perbankan tidak hanya dilihat dari sebuah hasil produktifitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yg dihasilkan karyawannya. Disamping itu sumber daya yang dimiliki perbankan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan. Bahkan keunggulan suatu perbankan ditentukan oleh keunggulan daya saing sumber daya manusianya bukan lagi ditentukan oleh sumber daya alamnya.

Agar keberadaan SDM memiliki kontribusi atau peran yg maksimal dlm pencapaian misi dan tujuan suatu perbankan, perlu dilakukan sebuah cara dan upaya peningkatan kualitas secara efisien dan terus menerus. Salah satu cara meningkatkan kualitas SDM itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan dapat mejadi media atau wahana untuk belajar dan meningkatkan semangat dgn memaksimalkan kinerja yg dijalankan sesuai standar kinerja yg ditetapkan oleh perusahaan.

Kunci yang terpenting bagi sebuah perbankan adalah kinerja sumber daya manusianya, sebab setiap perusahaan tdk dpt mengalami peningkatan hanya dari usaha satu atau dua orang saja melainkan dari keseluruhan upaya dan kinerja karyawan perbankan. Perbankan dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak lepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh sumber daya manusianya.

Keterampilan teknis yg berhubungan dgn pelayanan nasabah dinilai dari kinerja individu dlm perbankan sesuai dgn standar layanan yg telah ditetapkan perbankan. Upaya peningkatan kinerja karyawan terutama yg berkaitan dgn layanan nasabah membuat pihak manajemen SDM mengadakan serangkaian program – program pelatihan yg diberikan pada calon karyawan yang bertujuan utk memberikan gambaran pada para calon karyawan mengenai pekerjaan yg akan mereka jalankan.

Program pelatihan yg diberikan perbankan biasanya menggunakan dua metode, metode yang pertama yaitu metode on the job training dan of the job training. Metode on the job training yaitu calon karyawan atau karyawan baru sdh ikut bekerja dgn diberi bimbingan oleh seniornya. Metode ini dilakukan dengan cara melihat dan melaksanakan pekerjaan tersebut. Adapun metode of the job training yaitu memeberikan pelajaran berupa teori dan simulasi untuk mengajarkan berbagai konsep pekerjaan atau keterampilan kepada calon karyawan.

Begitu yang dilakukan perbankan di Indonesia. Utk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perbankan perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan tersebut, agar karyawan lama dapat mengembangkan dan meningkatkan tugasnya saat bekerja sedangkan untuk calon karyawan dpt menjalankan tugasnya dgn baik dan sesuai dgn standar perusahaan yang telah ditetapkan perbankan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan bersifat kualitatif karena memberikan penjelasan tentang analisis mengenai peningkatan kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Banjarbaru.

PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan salah satu cabang manajemen yg menitik beratkan pada permasalahan manusia yang mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap perusahaan dan organisasi dalam perusahaan tersebut.

Walaupun perusahaan mempunyai modal yang besar dan moderen namun itu tidak berarti tanpa adanya sumberdaya manusianya itu lah yang membuat SDM merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan.

Manajemen adalah ilmu seni keseharian dalam bekerja yang mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber

daya lainnya secara efektif dan juga efisien utk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sebagai ilmu artinya pengetahuan digunakan untuk mencari kebenaran. Itulah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang membentuk tenaga kerja yang efisien dan efektif.

Manajemen SDM adalah suatu ilmu dan seni yang sudah diatur untuk membuat proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, secara efisien, efektif dan produktif dengan kata lain manajemen sumber daya manusia merupakan perluasan gambaran dari manajemen personalia yang mempunyai sebuah arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sebuah sumber daya manusianya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:21), menjelaskan secara singkat fungsi –fungsi manajemen sbg berikut :

- 1). Perencanaan (Planning) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- 2). Pengorganisasian (Organizing) yaitu proses menyusun organisasi dgn mendesain struktur dan hubungan antar tugas yg harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- 3). Pengarahan (Directing) yaitu berupa kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dlm membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4). Pengendalian (Controlling) yaitu kegiatan utk mengendalikan seluruh karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5). Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement) yaitu suatu proses penarikan, seleksi, penempatan,

orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.

6). Pengembangan (Development) yaitu sebuah proses peningkatan mutu keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7). Kompensasi (Compensation) pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (inirect), uang atau barang kpd karyawan sbg imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8). Pengintegrasian (Integration) yaitu kegiatan utk mempersatukan kepentingan suatu perusahaan dan kebutuhan para karyawan, agar tercipta kerjasama yg saling menguntungkan.

9). Pemeliharaan (Maintenance) yaitu kegiatan utk memelihara atau ,eningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mampu bekerja sama sampai waktu pensiun tiba.

10). Kedisiplinan (Discipline) yaitu keinginan dan kesadaran utk mentaati peraturan perbankan dan norma-norma sosial.

11). Pemutusan Hubungan Karyawan (Separation) yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen SDM adalah utk meningkatkan kontribusi SDM (karyawan) terhadap organisasi dlm rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dpt dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dlm mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yg mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu SDM (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dlm

mencapai misi dan tujuan organisasi (Notoatmodjo, 1998:112).

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan Pengembangan adalah kegiatan guna memperbaiki kemampuan karyawan dalam perbankan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan juga pengetahuan ekonomi pada umumnya sebuah perbankan, termasuk juga peningkatan informasi pekerjaan dalam teori pengambilan keputusan untuk menghadapi persoalan dalam sebuah perbankan .

5. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

- 1). Menambah pengetahuan
- 2). Memperbaiki Sikap
- 3). Memperbaiki dan menambah keahlian dalam bidang tertentu
- 4).Menaikkan produktivitas karyawan

PENUTUP

1. KESIMPULAN

Peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh Bank BNI Cabang Banjarbaru yaitu :

1). Pelatihan Dasar

Pelatihan dasar ini dimaksud agar setiap pegawai mempedomani prinsip-prinsip yang Bank BNI selama ini ajarkan dan tanamkan kepada setiap pegawainya antara lain profesionalisme, integritas, orientasi pelanggan, dan perbaikan tiada henti.

2). Pelatihan Knowledge

Pelatihan ini berguna sebagai bekal pengetahuan yang para pegawai wajib ikut, adapun pelatihan tersebut seperti pengenalan dan perkembangan jenis produk, mengenali jenis-jenis konsumen, perubahan strategi perbankan.

3). Pelatihan Grooming

Sebagai seorang pegawai perbankan tentu dituntut untuk memiliki penampilan

yang bersih dan rapi sesuai dengan ketentuan yang dimiliki oleh Bank BNI, adapun ketentuan tersebut seperti berpakaian rapi , menggunakan parfum, menggunakan makeup, menjaga wangi dan kebersihan mulut.

2. SARAN

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan Bank BNI Cabang Banjarbaru selama ini sudah cukup baik dalam melakukan pengembangan pelatihan kepada setiap pegawainya, dengan menerapkan prinsip-prinsip dan ketentuan yang berstandar demi pengembangan kinerja yang terus mengalami peningkatan, untuk kedepannya agar perusahaan memiliki pelatihan-pelatihan yang semakin baik untuk memotivasi agar setiap karyawan dan pegawai terus memberikan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary.2012. *Manajemen Personalia*. Prehalindo. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Handoko. T . H .2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* BPF. Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2012. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*,. Bumi Aksara. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipt. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ilham Jaya. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Peran Staf dan Manajemen*. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta.

Simamora, 1995. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta BPFE.
Soeprihanto, Jhon. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama Cetak Kelima BPFE, Yogyakarta.
er Daya Manusia, Yogyakarta.

Sutrisno (2009). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pertimbangan* Sum